

Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail en vigueur le 1er novembre 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

Préambule

La présente convention collective, établie dans le cadre des dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, définit, pour les personnels occupés dans les services interentreprises de médecine du travail, les conditions de travail et les garanties sociales en rapport avec les buts et la réglementation particulière de l'institution.

Des conventions annexes à la présente convention collective règlent les conditions de travail de certaines catégories de personnel, et notamment des médecins du travail, compte tenu des particularités de leurs fonctions ou des dispositions réglementaires ou déontologiques qui leur sont propres.

Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail en vigueur le 1er novembre 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Champ d'application.

Article 1

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports entre les services interentreprises de médecine du travail et leur personnel salarié tel qu'il est défini à l'article 2 ci-dessous.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Le champ d'application territorial s'étend à l'ensemble de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Sont visés par la convention collective les services interentreprises de médecine du travail. Toutefois n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention les services interentreprises professionnels qui, au jour de sa mise en application, sont liés par une autre convention collective.

Personnels visés.

Article 2

Les personnels auxquels s'applique la présente convention sont les salariés des services interentreprises de médecine du travail visés à l'article 1er ci-dessus.

Les contrats à durée déterminée doivent préciser la durée de l'engagement des intéressés

et les conditions de prolongation éventuelle de cet engagement. La durée de ces contrats ne peut excéder six mois ni être renouvelée plus d'une fois, sauf dans les cas de remplacements rendus nécessaires par un congé de maladie ou de maternité ou par un départ au service national.

S'il est fait appel à du personnel lié par contrat à un entrepreneur de travail temporaire, les dispositions de l'article L. 124-7 du code du travail sont applicables.

En cas de travail à temps partiel, le contrat doit préciser l'horaire particulier de l'intéressé et indiquer que la rémunération ainsi que les autres avantages conventionnels liés à la durée du travail seront calculés pro rata temporis.

Durée de la convention.

Article 3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle par l'une des parties signataires, cette dénonciation devant être signifiée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties signataires avec préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les dispositions en cause continueront à produire effet dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du code du travail.

Révision de la convention.

Article 4

Toute demande de révision formulée par l'une des parties signataires doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires de la convention.

Au plus tard dans le délai de trois mois qui suit la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de se mettre d'accord sur une nouvelle rédaction du texte dont la révision est demandée.

L'ancien texte restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci sera alors constaté par un avenant et le nouveau texte se substituera aux anciennes dispositions.

A défaut d'accord dans le délai de six mois suivant la demande de révision, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Droit syndical.

Article 5

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services interentreprises de médecine du travail qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

Les services interentreprises s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement (1).

L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

De plus dans les services interentreprises de médecine du travail occupant moins de cinquante salariés, des panneaux d'affichage seront, à la demande des organisations signataires de la présente convention ou à celles des organisations syndicales représentatives dans le service, réservés aux communications des renseignements d'ordre syndical. Ces panneaux seront apposés à l'intérieur des services dans les parties des installations réservées au personnel. Lorsque les particularités de l'organisation du service ne permettent pas à l'ensemble du personnel de prendre normalement connaissance des communications syndicales, des accords particuliers pourront intervenir pour régler les conditions matérielles de cet affichage.

Dans tous les cas ces communications, qui seront simultanément portées à la connaissance de la direction, doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail et ne comporter aucune mention injurieuse ou diffamatoire.

(1) Le deuxième alinéa du présent article est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Article 6

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas le fonctionnement du service. La décision est transmise à l'intéressé dans les quarante-huit heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Délégués du personnel.

Article 7

La représentation des différentes catégories de personnel des services interentreprises de médecine du travail par les délégués du personnel est réglée dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Toutefois, dans les services interentreprises de médecine du travail occupant de onze à vingt-cinq salariés, le nombre total de délégués est porté à deux titulaires et à deux suppléants.

Des panneaux d'affichage sont réservés à la communication des renseignements que les délégués ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Ces panneaux sont apposés à l'intérieur des services dans les parties des installations réservées au personnel et accessibles à l'ensemble de celui-ci.

Dans les services interentreprises de médecine du travail occupant moins de cinquante salariés, des accords peuvent intervenir entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de financement des œuvres sociales auxquelles ils sont associés.

Comité d'entreprise.

Article 8

Pour la constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se

réfèrent à la réglementation en vigueur.

Dans les services interentreprises où la référence prévue par l'article L. 432-3 du code du travail n'existe pas, des oeuvres sociales pourront néanmoins être créées et financées par accord entre le service interentreprises de médecine du travail et les membres du comité.

Formation continue.

Article 9

Les responsables des services interentreprises de médecine du travail accorderont toutes facilités à leur personnel pour qu'il tienne à jour et perfectionne ses connaissances dans le cadre de la formation continue, telle qu'elle résulte des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et du livre IX du code du travail.

Secret professionnel.

Article 10

Le secret professionnel, tel qu'il est sanctionné par les articles 378 et 418 du code pénal, s'impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services interentreprises de médecine du travail.

Le personnel devra être informé par écrit par le service interentreprises de médecine du travail, lors de l'embauchage, des sanctions pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

De leur côté, les services interentreprises s'engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté dans les locaux qu'ils mettent à la disposition du personnel, notamment en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux, quel qu'en soit le support, et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés.

**Convention collective nationale du personnel des services
interentreprises de médecine du travail en vigueur le 1er
novembre 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29
octobre 1976.**

II - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Embauchage.

Article 11

Les conditions d'embauchage sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur.

Tout salarié doit passer préalablement à l'embauchage un examen médical permettant d'apprécier son aptitude à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

Le service interentreprises de médecine du travail remet à l'intéressé, à son entrée en fonctions, un exemplaire de la convention collective qui lui est applicable et lui précise, par écrit :

- la date d'embauchage ;

- l'emploi occupé et le coefficient correspondant par référence au tableau de classification annexé à la convention collective ;

- les conditions de travail et de rémunération y compris les lieux ou secteurs géographiques et les conditions particulières d'emploi.

Période d'essai.

Article 12

La durée de la période d'essai est fixée à un mois. Pendant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre des parties.

Définition de l'ancienneté.

Article 13

Pour l'application des dispositions de la présente convention faisant intervenir une notion d'ancienneté ou de nombre d'années de présence, il y a lieu de tenir compte de la somme des périodes de travail effectif accomplies par le salarié dans le service interentreprises qui l'emploie depuis l'entrée en vigueur du contrat en cours. Il est également tenu compte :

- des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ;

- des périodes assimilées à une période de travail effectif par la réglementation en vigueur ou par la présente convention,

à la condition que la somme des périodes de travail effectif et des périodes assimilées soit au moins égale à une année.

Durée du travail.

Article 14

La durée normale du travail est de trente-neuf heures par semaine. Leur répartition est fixée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficieront de deux jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail en vigueur le 1er novembre 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

III - CONGÉS

Congés annuels payés.

Article 15

La durée du congé payé est calculée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail (ou d'absence assimilée conformément aux dispositions de l'article L. 233-4 du code du travail ou de la présente convention) effectué au cours de la période légale de référence.

Le congé annuel est pris dans la période légale des congés comprise entre le 1er mai et le 31 octobre sauf dérogation acceptée par les parties.

Il est fixé au moins trois mois à l'avance, compte tenu des exigences du service et après consultation des intéressés.

Les jours de congés payés au-delà de vingt-quatre jours ouvrables (congé principal) ne sont pas accolés à ce congé principal et n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail.

En cas de fractionnement du congé principal, à la demande du service interentreprises ou du salarié, il sera fait application des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail.

Congés d'ancienneté.

Article 15 BIS

Des congés d'ancienneté payés supplémentaires aux congés définis au premier alinéa de l'article 15 ci-dessus sont accordés conformément au tableau ci-après :

- un jour ouvré pour quatre ans de présence dans le service ;
- un jour ouvré supplémentaire pour huit ans de présence ;
- un jour ouvré supplémentaire pour douze ans de présence ;
- un jour ouvré supplémentaire pour seize ans de présence.

L'ancienneté est appréciée au jour anniversaire de l'entrée dans le service.

Congés exceptionnels pour événements familiaux.

Article 16

Il est accordé au personnel, à l'occasion de certains événements familiaux, un congé dont la durée, en nombre de jours ouvrables, est fixée comme suit :

- mariage du salarié : six jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ;
- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : un jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;
- décès du père ou de la mère, d'un autre ascendant du salarié, du beau-père ou de la belle-mère : deux jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : un jour.

Sauf accords particuliers, les congés familiaux prévus par le présent article doivent être pris le jour de l'événement qui y ouvre droit ou dans les huit jours qui le précèdent ou le suivent.

Les congés familiaux visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction d'appointement.

D'autre part, des absences sont autorisées, sur justifications médicales, pour la mère de famille (ou, à défaut, pour le père) qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade de moins de douze ans.

Les absences prévues à l'alinéa précédent ne donnent lieu au maintien des appointements que dans la limite de six jours ouvrables par an et dans cette limite sont assimilées à des jours de travail effectif.

Service national et périodes militaires.

Article 17

Dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié qui est appelé au service national bénéficie d'une possibilité de réintégration dans son emploi ou, à défaut, d'une priorité à l'embauchage.

Pendant les périodes militaires obligatoires non provoquées, le salaire est maintenu aux intéressés sous déduction du montant de la solde qu'ils reçoivent, à l'exclusion des indemnités qui correspondent à un remboursement de frais. D'autre part, ces périodes sont assimilées à des jours de travail effectif.

Congé de maternité.

Article 18

En cas d'accouchement survenant après un an de présence, la rémunération de l'intéressée est maintenue à 90 p. 100 du salaire brut pendant une durée de seize semaines réparties sur la période qui précède et qui suit l'accouchement, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par un régime complémentaire de prévoyance.

Régime de prévoyance.

Article 19

Les services interentreprises de médecine du travail adhéreront à un régime de prévoyance de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 p. 100 du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du quatrième jour à l'intéressé pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service interentreprises de médecine du travail pour 60 p. 100 et à celle du salarié pour 40 p. 100. Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service interentreprises et le salarié.

Le choix du régime de prévoyance est effectué par vote à bulletin secret des salariés du service interentreprises de médecine du travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, tant sur le choix à exercer que sur les modalités pratiques du scrutin.

Ce scrutin a lieu séparément, d'une part, auprès du personnel relevant de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 soit au titre des articles 4 et 4 bis, soit au titre de l'article 36 de l'annexe I de ladite convention et, d'autre part, auprès de celui relevant de l'accord du 6 décembre 1961.

Ces deux catégories de personnel décident à la majorité chacune en ce qui les concerne.

L'adhésion au régime de prévoyance choisi doit prendre effet au plus tard à l'expiration d'un délai de deux mois courant à partir de la date d'application de la présente convention collective.

**Convention collective nationale du personnel des services
interentreprises de médecine du travail en vigueur le 1er
novembre 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29
octobre 1976.**

IV - RÉMUNÉRATION

Classification des emplois.

Article 20

A l'exception des médecins du travail et du personnel " Cadres "visé à l'annexe " Cadres " jointe à la présente convention collective, le personnel des services interentreprises de médecine du travail est classé en fonction de l'emploi occupé dans le service, sans distinction de sexe ni d'âge, en quatre niveaux qui sont définis de la manière suivante :

a)Groupe 1 : entretien et services généraux.

Groupe 2 : services administratifs.

Groupe 3 : services techniques.

b)Niveau 1 : coefficients 135, 150.

Niveau 2 : coefficients 155, 170, personnel titulaire du C.A.P. correspondant à l'emploi occupé ou ayant une pratique professionnelle équivalente.

Niveau 3 : coefficients 170 à 175, personnel titulaire du brevet professionnel ou d'un baccalauréat technique correspondant à l'emploi occupé ou justifiant, par la pratique professionnelle, d'une qualification équivalente) ;

Niveau 4 : coefficients 175 à 245 personnel ayant une formation d'un niveau supérieur à celui exigé pour le troisième niveau ou titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. ou d'un diplôme équivalent à baccalauréat plus deux années.

Les emplois de chacun de ces niveaux sont affectés de coefficients exprimés en points conformément au tableau de classification annexé à la présente convention collective.

En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, le coefficient applicable est le coefficient le plus élevé.

Les agents ayant par délégation et sous le contrôle d'un cadre une responsabilité de coordination ou d'autorité sur de petites équipes d'agents de niveau équivalent ou inférieur bénéficieront d'une majoration de 7 p. 100 de leur coefficient.

Voir tableau annexe

Valeur du point et salaire minimum professionnel.

Article 21 (1)

La valeur du point applicable aux coefficients de la classification visée à l'article 20 est fixée tous les ans au 1er janvier. A cet effet, les parties signataires se réunissent chaque année au cours du trimestre précédent.

Les parties fixent à la même époque le montant du salaire minimum professionnel garanti applicable à partir du 1er janvier suivant.

En outre, à l'occasion de cette réunion annuelle, il sera convenu des conditions dans lesquelles une réunion supplémentaire pourrait, éventuellement, avoir lieu.

(1) Voir accord Salaires.

Article 21 (1)

La valeur du point applicable aux coefficients de la classification visée à l'article 20 est fixée tous les ans au 1er janvier. A cet effet, les parties signataires se réunissent chaque année au cours du trimestre précédent.

Les parties [*signataires*] (2) fixent à la même époque le montant du salaire minimum professionnel garanti applicable à partir du 1er janvier suivant.

En outre, à l'occasion de cette réunion annuelle, il sera convenu des conditions dans lesquelles une réunion supplémentaire pourrait, éventuellement, avoir lieu.

NOTA = (1) Voir accord Salaires. (2) = mot exclu de l'extension par arrêté du 18 octobre 1976.

Appointements minima garantis.

Article 22

Sous réserve des dispositions particulières propres aux médecins du travail et au personnel cadre, la présente convention collective garantit, pour chaque emploi énuméré au tableau de classification visé par l'article 20, une rémunération minimum.

Par mois de travail, sur la base d'une durée de 169 heures, cette garantie est déterminée en multipliant par le coefficient affecté à chaque emploi la valeur du point fixée dans les conditions prévues à l'article 21.

Pour une année entière de présence ou à défaut pro rata temporis, cette garantie est égale à celle assurée pour douze mois de travail effectif ou assimilé, majorée de 8,50 p. 100.

Prime d'ancienneté.

Article 23

Outre les garanties minima visées ci-dessus, le personnel des services interentreprises de médecine du travail occupant un emploi figurant au tableau de classification prévu à l'article 20 ci-dessus, bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à son salaire mensuel réel et en constitue un élément.

Cette prime d'ancienneté est calculée sur la rémunération minimum garantie mensuelle de l'emploi occupé, à raison de :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;

- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté ;
- 20 p. 100 après vingt ans d'ancienneté.

Préavis.

Article 24

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à un mois si le salarié a moins de deux années de présence et à deux mois dans le cas contraire.

La partie qui rompt le contrat sans observer le préavis doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans le service pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, en accord avec le service interentreprises, cesser son activité dans le service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le service interentreprises ne sera alors tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le temps de travail accompli par l'intéressé avant la date de son départ.

Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à sa durée hebdomadaire de travail.

Toutefois, lorsqu'il aura trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront fixées d'accord entre les parties et pourront être groupées en tout ou en partie. A défaut d'accord, ces heures d'absence seront prises alternativement au gré du salarié et au gré du service interentreprises.

Les absences pour recherche d'emploi répondant aux conditions indiquées ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction d'appointements pour le salarié licencié.

Indemnité de licenciement.

Article 25 (1)

En cas de licenciement avant l'âge de soixante-cinq ans, tout membre du personnel ayant au moins deux années d'ancienneté dans le service interentreprises qui l'emploie recevra, sauf en cas de faute grave de sa part une indemnité distincte du préavis calculée comme suit, compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé dans le service :

- jusqu'à la cinquième année, l'indemnité légale de licenciement ;
- de la sixième à la dixième année, deux dixièmes de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la cinquième année ;
- et, à partir de la onzième année, trois dixièmes de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la dixième année.

Toutefois, le taux de trois dixièmes est majoré de 50 p. 100 lorsque le licenciement de l'intéressé intervient entre le cinquante-cinquième et le soixantième anniversaire.

Par mois d'appointements, il faut entendre le douzième des rémunérations versées à l'intéressé au cours des douze mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

(1) Le présent article est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

Allocation de fin de carrière.

Article 26 (1)

La cessation du contrat de travail à partir de soixante-cinq ans ou à partir de soixante ans lorsque l'intéressé peut bénéficier d'une liquidation de retraite au taux normal ne constitue ni un licenciement, ni une démission et n'ouvre pas droit à l'indemnité prévue à l'article précédent. On entend par taux normal le montant de la retraite que l'intéressé aurait obtenu à l'âge de soixante-cinq ans.

Cette cessation du contrat de travail ne peut intervenir qu'après un préavis de trois mois et

donne lieu, sauf en cas de faute grave, à une allocation de fin de carrière égale à :

- un mois d'appointements après dix années entières de présence ou période assimilée ;
- deux mois d'appointements après quinze années entières de présence ou période assimilée ;
- trois mois d'appointements après vingt années entières de présence ou période assimilée ;
- et un dixième supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence ou période assimilée au-delà de la vingtième année.

En dehors des cas prévus au premier alinéa du présent article, la cessation du contrat de travail entre soixante et soixante-cinq ans, à la demande du salarié acceptée par le service interentreprises, ouvre également droit à l'allocation de fin de carrière.

Toutefois, en cas de refus du service interentreprises, ce refus devant être obligatoirement motivé, le départ du salarié interviendra après un délai de six mois sans lui faire perdre le bénéfice de l'allocation de fin de carrière.

Dans le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements le douzième des rémunérations versées à l'intéressé au cours des douze mois précédents, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

(1) Le présent article est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail en vigueur le 1er novembre 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

V. - APPLICATION

Commission paritaire nationale d'interprétation.

Article 27

Il est créé, entre les organisations signataires de la présente convention, une commission paritaire nationale d'interprétation qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou d'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées assisté, éventuellement, d'un suppléant et d'un nombre égal de représentants du C.I.S.M.E.

La commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du C.I.S.M.E. Son secrétariat, assuré par le C.I.S.M.E., convoque les organisations intéressées au plus tard dans les trente jours qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations.

L'avis de la commission est adressé, dans les huit jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge par celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres. En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Commission paritaire nationale de conciliation.

Article 28

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale de conciliation composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées ainsi qu'aux parties en cause.

Article 29

Le temps passé dans les commissions paritaires prévues aux articles 21, 27 et 28 de la présente convention collective est rémunéré comme temps de travail et assimilé à une période de travail effectif. Il en va de même du temps passé dans les négociations relatives à la présente convention collective ou à ses annexes.

Dépôt légal de la convention.

Article 30

Le texte de la présente convention et de ses annexes est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour le dépôt légal à effectuer au greffe du tribunal d'instance du 17^e arrondissement de Paris en application des articles L. 132-8 et L. 132-1 du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent, en outre, à en demander l'extension au ministre chargé du travail. Les organisations syndicales ayant participé aux négociations et signant avant le 15 septembre 1976 seront considérées, pour l'application de la présente convention et de ses annexes, comme organisations signataires.

Date d'application.

Article 31

La présente convention collective est applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

